



স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ

বেরন, ইয়ারপুর ইউনিয়ন, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা ।

হয়রানী ও অপব্যবহার/দুর্ব্যবহার বিরোধী নীতিমালা Anti-Harassment/Anti-abuse Policy

প্রস্তুতকারী :	মোঃ সাইফুল ইসলাম	সহ-ব্যবস্থাপক (কমপ্লায়েন্স)	স্বাক্ষর :	
অনুমোদনকারী :	মোঃ ইকবাল হোসেন	ব্যবস্থাপক (এইচ.আর, এডমিন এন্ড কমপ্লায়েন্স)	স্বাক্ষর :	
পুনঃ পরীক্ষণ নং		০৩	পুনঃ পরীক্ষণের তারিখ	১৪ জানু' ২০১৭ ইং

এই নীতিমালা বাস্তবায়ন করবেন এইচ.আর, এডমিন এন্ড কমপ্লায়েন্স ডিপার্টমেন্ট। স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ কর্তৃপক্ষ এই নীতি প্রয়োগে দৃঢ় প্রতিজ্ঞ।

স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ এর মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কিছু সাংগঠনিক কার্যক্রম যার লক্ষ্য হচ্ছে দক্ষ, কার্যকারী কর্মশক্তি আকৃষ্ট করা, উন্নয়ন ঘটানো ও নিয়ন্ত্রণ করা। কোম্পানী উপলব্ধি করে যে, তাদের এইচ.আর কার্যক্রমের কার্যকারীতার একটি তাৎপর্য ভূমিকা আছে, প্রতিষ্ঠানটির সামগ্রিক কর্ম সম্পাদনের ক্ষেত্রে।

এই উদ্দেশ্যে, কোম্পানীর নিয়োগ লাভ নীতিমালার জন্য, নিয়োগ লাভের ক্ষেত্রে সকল প্রকার বৈষম্য নিষিদ্ধ করে। এই নীতি ইহা নিশ্চিত করে যে, কর্মসংস্থান, নিয়োগ, বেতন-পদোন্নতি, পুরস্কার বা শান্তি বিষয়ক সিদান্ত নেয়া হয় একজন ব্যক্তির ব্যক্তিগত যোগ্যতা ও সামর্থ্যের উপরে ভিত্তি করে, এবং ব্যক্তিগত পক্ষপাতিত্ব, ধর্ম, লিঙ্গ, ধর্ম, ব্যক্তিগত সম্পর্ক, বয়স ইত্যাদির উপর ভিত্তি করে নয়। কোম্পানী একটি কর্মপরিবেশ প্রদান করতে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ যার মাধ্যমে প্রত্যেক কর্মী, শ্রমিককে মর্যাদা সম্মানসহ মূল্যায়ন ও সমানধিকার নিশ্চিত করবে। কোম্পানী একটি কর্মপরিবেশ উন্নয়নে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ যা কর্মী/প্রশিক্ষকদের পেশাগত উন্নয়ন এর জন্য সহায়ক, একটি পেশাদার পরিবেশ প্রদান করে, এবং সুযোগের সমতা প্রদান করে।

কোম্পানী কোন রকম হয়রানী সহ্য করবে না এবং কর্মী শ্রমিকরা কোন প্রকার বৈষম্য ও নির্যাতন বা হয়রানির স্বীকার হচ্ছে না এটা নিশ্চিত করতে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

কোম্পানীর পলিসি কর্মীদের হয়রানী ও বৈষম্যতামুক্ত পরিবেশে কাজ করার অধিকার এর নিশ্চয়তা প্রদান করে।

স্বজনপ্রীতি বা বৈষম্য, পক্ষপাতিত্ব বা অধিকার ক্ষুণ্ণ হওয়া, ইত্যাদি মুক্ত মানুষের শত্রু। স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ কোন প্রকার বৈষম্য, হয়রানী বা পক্ষপাতিত্ব অভ্যন্তরীণ ও বহিঃ ব্যবসায়িক সম্পর্কের ক্ষেত্রে সহ্য করে না।

স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ কর্মী শ্রমিকদের প্রতি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ যাহা দক্ষ, মন্তব্য, জোসক, বা বয়স, ধর্ম, জাতিগত, বা যে কোন আইনগতভাবে সুরক্ষিত মর্যাদা ও অধিকার এর হানি ঘটায় ইত্যাদি হতে মুক্ত থাকে। প্রতিটি প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ যৌন বা অন্যান্য আইন বহির্ভূত হয়রানী ও বৈষম্য হচ্ছে কর্মীদের প্রতি সর্বাপেক্ষা খারাপ আচরণের দৃষ্টান্ত এবং এইরূপ কাজ আচরণ কঠোরভাবে নিষিদ্ধ।

যে কোন প্রকার যৌন বা বে-আইনী হয়রানীমূলক আচরণ বা কর্মকান্ড দ্রুত ও তৎক্ষণাত ব্যবস্থাপনাকে রিপোর্ট করতে হবে। যদি কেউ বিশ্বাস করে যে, ইহা যথার্থ নয়, তাহলে সরাসরি প্রশাসন ম্যানেজারের সহিত যোগাযোগ করতে পারবে। কোম্পানী নিশ্চয়তা দিচ্ছে যে, যে কোন রিপোর্ট কঠোরভাবে গোপনীয় রাখা হবে, এবং প্রকাশিত হবার এর কোন ভয়



স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ

বেরন, ইয়ারপুর ইউনিয়ন, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

নেই। ব্যবস্থাপক ও সুপারভাইজারগন অবশ্যই যে কোন যৌন হয়রানি। অবৈধ বৈষম্য বা নীপি এর বিষয়ে দ্রুত রিপোর্ট করবেন। এই নীতিমালা বাস্তবায়নে শ্রমিকদের আন্তঃব্যক্তিগত দক্ষতার উন্নয়নও হবে।

সকল কর্মকর্তা-কর্মচারীকে নির্দেশনা প্রদান করা হবে এই পলিসি সংক্রান্ত যে কোন মন্তব্য বা প্রশ্ন প্রশাসনিক ব্যবস্থাপকের নিকট অবহিত করতে। কোন প্রকার যৌন হয়রানী বা নীপিডন যা আইন বহির্ভূত, তাহা নিষিদ্ধ করার জন্য স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ এর নীতিমালাসমূহের কোন ব্যতিক্রম প্রযোজ্য হবে না। যে কোন কর্মীর এই জাতীয় খারাপ আচরন কঠোর শাস্তিমূলক ব্যবস্থার অধীনে আসবে, যাহার জন্য চাকুরীচ্যুতি ও ঘটতে পারে।

পলিসি/ নীতিমালার আওতা/পরিধিঃ

এই নীতিমালা কোম্পানীতে কর্তব্যরত সকলের জন্য প্রযোজ্য হবে, যার মধ্যে, ব্যবস্থাপনা, নির্বাহী কর্মকর্তা ও কর্মী/ শ্রমিকরাও অন্তর্ভুক্ত। কোন প্রকার অগ্রাধিকারমূলক আচরন/মূল্যায়ন, বৈষম্য বা হয়রানী তা সহকর্মী শ্রমিক, সুপারভাইজার, গ্রাহক বা সরবরাহকারী কর্তৃক কর্মক্ষেত্রে ঘটলে, কোম্পানী কোনভাবেই তাহা বরদাস করবে না। কর্মক্ষেত্রের মধ্যে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত আছে, বা বোঝাবে

১। সকল অফিস বা চত্বর, ভবন, যেখানে কোম্পানীর ব্যবসা পরিচালিত হয়।

২। যে কোন সামাজিক, ব্যবসায়িক বা অন্যান্য কার্যাবলী, যেখানে আচরন বা মন্তব্য কর্মক্ষেত্রে বা কর্মক্ষেত্রের সম্পর্কে প্রভাব তৈরী করে।

৩। এই নীতিমালা প্রয়োগে কর্মক্ষেত্রে আক্রমণ/নৈরাজ্যতা কমবে।

বৈষম্যের প্রকারভেদঃ

কোন অবস্থাতেই কোন রকম বৈষম্য বা পক্ষপাতমূলক আচরন প্রয়োগ করা যাবে না। যেই হোক না কেন বোর্ড গোপনীয়তা বজায় রেখে তদন্তপূর্বক তার বিরুদ্ধে ব্যবস্থা গ্রহন করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

যে কেউ, সহকর্মী, সুপারভাইজার, গ্রাহক বা সরবরাহকারী কর্তৃক নিযুক্ত হলে, কর্মক্ষেত্রে কাউকে ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, ব্যক্তিগত সম্পর্ক, বিশ্বাস, ধারণা, ইত্যাদির ভিত্তিতে অগ্রাধিকারমূলকভাবে কাউকে নিয়োগ, পদোন্নতি, বেতন, প্রবৃদ্ধি, পারফরমেন্স, বোনাস, বা শাস্তি ইত্যাদি ক্ষেত্রে পক্ষপাতমূলক বা বৈষম্যমূলক আচরন করা যাবে না, বরং, এক্ষেত্রে যোগ্যতা, কর্মদক্ষতা ইত্যাদি বিবেচনা করা হবে। উদাহরণ স্বরূপ পুরুষ ও নারীকে একই কাজের জন্য ন্যূনতম মজুরী অধ্যাদেশ অনুযায়ী একই সমান অর্থ প্রদান করা হবে। যে কোন দাবী বা অনুরোধ এর ক্ষেত্রে সকল কর্মী/শ্রমিককে ন্যায্য ও স্বচ্ছভাবে মূল্যায়ন করা হবে।

হয়রানীর ধরন বা পরিচয় :

হয়রানী একটি বা একটি সিরিজ ঘটনা হতে পারে, যেখানে অপ্রত্যাশিত বা অগ্রহণযোগ্যতা আচরন অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে, তা যৌন নীপিডন, অন্য যে কোন ধরনের দৈনিক, মৌখিক আক্রমণ, আগ্রাসন ইত্যাদি হতে পারে, যাহার মাধ্যমে শ্রমিক/কর্মীদের অনৈতিক, অবৈধভাবে শ্রমিক/কর্মীদের হয়রানী করা হয়।

কর্মক্ষেত্রে হয়রানী বলতে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত হতে পারেঃ

সহিংসভাবে মৌখিক বা দৈহিক আগ্রাসন।

উৎকৃষ্ট বা উচ্চমান/ অবস্থানের সুবিধা গ্রহন করে খারাপ আচরন বা দুর্ব্যবহার

ভীতি প্রদান

কারখানার বাইরে হয়রানী/নির্যাতন

শ্রমিকরা ন্যায্য অধিকার দাবী করলে, তাদের প্রতি সহিংস হওয়া।

দৈহিক শাস্তি

সংস্কৃতির প্রতি হয়রানী বা নিন্দা



স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ

বেরন, ইয়ারপুর ইউনিয়ন, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা ।

অনাকাঙ্খিত মৌখিক, লিখিত বা দৈহিক যৌন আচার।

যৌন কাজের সম্মতির জন্য অনুরোধ বা দাবী।

অন্য যে কোন যৌনতা তাড়িত আচরন।

এই আচরন বা মনোভাবসমূহকে হয়রানীর নামে সংজ্ঞায়িত করা হয়, যখন তাহা একজন ব্যক্তির কার্য সম্পাদনের ক্ষেত্রে হক্ষপ করা বা ভীতি প্রদর্শন, বিরূপ বা অপরাধ সংশ্লিষ্ট কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি করে। এই রূপ আচরন/ব্যবহার এর প্রতি আনুগত্য প্রকাশ করা প্রকাশ্য বা অপ্রকাশ্য কোন বিষয় বা শর্ত নয়- নিয়োগ লাভের জন্য।

যখন হয়রানী বা বৈষম্য ঘটে তখন কি করা দরকারঃ

হয়রানি বা নির্যাতন এর সমাধানকল্পে কোম্পানী একটি সহায়ক/সমর্থনমূলক পরিবেশ প্রদানের অঙ্গীকারাবদ্ধ।

যখন কোন হয়রানি বা বৈষম্য বিষয়ক ঘটনা ঘটে, তখন আপনার অনুমোদন না থাকা ও আপত্তি বৈষম্যকারী বা নির্যাতনকারীকে জানান ও তা বন্ধ করতে অনুরোধ করুন।

যদি হয়রানী বন্ধ না হয় বা যদি আপনি হয়রানি কারককে বলতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ না করেন। তাহলে আপনার উদ্বোধের বিষয় প্রশাসনিক ব্যবস্থাপককে জানান। ব্যবস্থাপনা, সমর্থন ও উপদেশ প্রদান করবে এবং বিষয়টি সমাধান করতে কোন তদন্ত কাজ চালানোর দরকার হলে, তা পরিচালনা করবে। এছাড়াও কর্মকর্তা-কর্মচারী/শ্রমিকগণ এ বিষয়ে স্থানীয় কামউনিটি মেম্বারদের সাথে যোগাযোগ করতে পারেন। ফ্লোরে কল্যান কর্মকর্তাদের মাধ্যমে পরামর্শ নিতে পারেন।

অভিযোগ করার পদ্ধতিঃ

কোম্পানীর যে কোন সদস্য যিনি হয়রানীর শিকার হয়েছেন এবং অপ্রাতিষ্ঠানিক সমাধান পদ্ধতির প্রতি সন্তুষ্ট নন, বা উহার দ্বারা বিরক্ত, তিনি একটি আনুষ্ঠানিক অভিযোগ উপস্থাপন করতে পারেন যে কোন নির্দিষ্ট উপদেষ্টা বা ব্যবস্থাপনার নিকট। সকল অভিযোগ দ্রুত তদন্ত করা হবে।

ভোগান্তর শিকার যে কেউ প্রত্যেক ফ্লোরে রক্ষিত অভিযোগ বাক্সে তা ফেলবে। অভিযোগ বাক্সটি এমন একটি স্থানে রাখা হবে। যেখানে সকল অভিযোগকারী গোপনীয়ভাবে তার অভিযোগ পত্রটি রাখতে পারে।

ইহা ঐ সকল কর্মীদের জন্য উৎসাহব্যাঞ্জক যারা কোন ব্যক্তিগত অভিযোগ দায়ের করতে চায় কোম্পানীর যে কারও বিরুদ্ধে, তার নাম, আইডি এবং অবস্থান/পদবী কোন ভয়-ভীতি ছাড়াই উল্লেখ করতে পারে যাতে করে বিস্তারিতভাবে তদন্ত করা যায়, এবং কোম্পানী নিশ্চয়তা দিচ্ছে যে, পূর্ণ তদন্ত পরিচালনা করা হবে সম্পূর্ণ গোপনীয়তার মধ্যে। তবে, যে কেউ যদি কোন সাধারণ বিষয়ে কারও বিরুদ্ধে অভিযোগ করে, সে পরিচয় গোপন রেখেও ব্যবস্থাপনাকে তা অবহিত করতে পারে। যদি তদন্তের পর ইহা নির্ধারিত হয় বৈষম্য বা ইহা হয়রানীর কোন অভিযোগটি সঠিক বা বৈধ, সঠিক, পর্যাপ্ত প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা নেয়া হবে হয়রানীকারকের বিরুদ্ধে।

- প্রতিকার মূলক ব্যবস্থার মধ্যে নিম্নবর্ণিত বিষয়গুলো অন্তর্ভুক্ত।
- পরামর্শ দান।
- কর্মীর ব্যক্তিগত ফাইলে লিখিত সতর্কতা স্থাপন।
- কাজের দায়িত্ব পরিবর্তন।
- অভিযুক্ত কর্মীকে বরখাস্ত বা অপসারণ।

কোম্পানী কর্তৃক কোন কর্মীর উপর আরোপিত সিদ্ধান্ত অভিযোগ নিষ্পত্তির একটি অংশ, তা ছাড়াও, যে সদস্য হয়রানীতে জড়িত, তাদেরকে সকল আইনগত মামলা বা মানবধিকার মামলার জড়ানো যেতে পারে। সুতরাং কোম্পানীর অবস্থানটি এরূপ যে, যদি এরূপ মামলা দাখিল করা হয়, তাহলে উক্ত অভিযুক্ত ব্যক্তিকে তদন্ত প্রক্রিয়ার অংশগ্রহন হতে বাদ দেয়া হবে।



স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ

বেরন, ইয়ারপুর ইউনিয়ন, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা ।

গোপনীয়তা :

কোম্পানী এটা উপলব্ধি করে, বড় পদের কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে হয়রানী বা বৈষম্যের অভিযোগ উত্থাপন করা কঠিন কাজ এবং এটা স্বীকার করে যে, অভিযোগকারীদের গোপনীয়তা রক্ষা করা দরকার ।

অভিযোগকারীদের স্বার্থ রক্ষার্থে, যার বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হচ্ছে এবং অন্য যে কেউ যে বৈষম্য বা হয়রানীর ঘটনাটি রিপোর্ট করে, এ সকল ব্যাপারে যতদুর সম্ভব গোপনীয়তা বজায় রাখা হবে । এছাড়াও কেউ কারখানার বাইরে হয়রানীর শিকার হওয়ার সম্ভাবনা থাকলে কোম্পানী নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা নিয়ে থাকে ।

অভিযোগের সকল রেকর্ড, সাক্ষাৎ/মিটিং এর বিষয়াদি, সাক্ষাৎকার, তদন্তের ফলাফল ও অন্যান্য প্রাসঙ্গিক সহ উপকরণ কোম্পানী কর্তৃক গোপন রাখা হবে, তবে শাস্তি-শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থার ক্ষেত্রে প্রয়োজন হলে, তা প্রকাশ করা হবে ।

কোম্পানী ইহা নিশ্চিত করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ যে, কোম্পানীর যে কোন সদস্য যে হয়রানীর কোন বিষয় উত্থাপন করবে, তাকে কোন প্রত্যাঘাত এর অধীনে আনা হবে না । যে কোন প্রত্যাঘাত একটি শাস্তিমূলক বিষয় হিসেবে বিবেচিত হবে ।

কারখানায় কর্মরত সকল কর্মচারী ভাই-বোনদের সম্মান ও মর্যাদার প্রতি লক্ষ্য রেখে সম্পূর্ণ হয়রানী ও উৎপীড়নমুক্ত কর্ম পরিবেশ বজায় রাখতে নিম্নোক্ত নীতিমালা অনুসরণ করে এবং এ ব্যাপারে সকলের সহযোগিতা কামনা করে । কারখানার কর্মচারী ভাই-বোনদের প্রতি হয়রানী ও উৎপীড়নমূলক কর্মকান্ড সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ । এসব কর্মকান্ডগুলো হচ্ছে-

০১ । শারীরিক নির্যাতন করা ।

০২ । গালি গালাজ ও হুমকি প্রদান করা ।

০৩ । এমন ধরনের মানসিক নির্যাতন করা যার কারণে কর্মীর কাজের স্পৃহা হ্রাস পায় বা নষ্ট হয় ।

০৪ । যে কোন প্রকার যৌন হয়রানী ।

০৫ । পানীয় জল, টয়লেট, স্বাস্থ্য-সুরক্ষা এবং অন্যান্য মানবিক প্রয়োজনের উপর বিধি-নিষেধ আরোপ করা ।

০৬ । অযৌক্তিকভাবে কর্মীদের চলাচলের উপর নিষেধাজ্ঞা আরোপ করা । যে কোন ধরনের আক্রমণাত্মক আচরণ ব্যক্তির কর্মচ্যুতি ঘটাবে বা আইনানুগ ব্যবস্থা নেয়া হবে । কর্তৃপক্ষের নিকট উৎপীড়ন সংক্রান্ত অভিযোগের প্রেক্ষিতে অভিযোগকারী কর্মচারীকে কোন প্রকার শাস্তি সম্মুখীন হতে হবে না । এই নীতিমালা সকল কর্মচারী কর্মকর্তা এবং কারখানাতে আগত যে কারো জন্যই প্রযোজ্য হবে ।

যে সকল উপায়ে কর্মচারীগণ তাদের অভিযোগ ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানাতে পারবে সেগুলো হচ্ছে

০১ । প্রতিটি টয়েলেটে রাখা অভিযোগ বা মতামত বাস্তব মাধ্যমে নির্ভয়ে যে কারো তার অভিযোগের কথা জানাতে পারে ।

২ । অভিযোগ পত্রে অভিযোগকারী কর্মীর নাম বা কার্ড নাম্বার লেখার প্রয়োজন নাই ।

৩ । কর্মীরা শ্রমিক ফোরাম সদস্যদের মাধ্যমে তাদের অভিযোগ জানাতে পারেন ।

৪ । প্রয়োজনে সরাসরি উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপকের কাছে তথ্য প্রদান করা যেতে পারে এবং এক্ষেত্রে সম্পূর্ণ গোপনীয়তা রক্ষা করা হবে ।

০৫ । কর্মীরা কমপায়ন্স বিভাগের যে কোন কর্মকর্তার মাধ্যমে তাদের অভিযোগ জানাতে পারে ।

কোন নালিশ বা অভিযোগ উত্থাপিত হলে সুনির্দিষ্ট ব্যক্তির মাধ্যমে তা তৎক্ষণাত্ তদন্ত সাপেক্ষে তথ্যগুলো লিপিবদ্ধ করা হবেঃ

০১ । অভিযোগ প্রদানের তারিখ ।

০২ । ঘটনা সংঘটিত হওয়ার তারিখ ।

০৩ । অভিযোগের সঠিক ধরণ ।

০৪ । অভিযুক্ত ব্যক্তি এবং অভিযোগকারীর নাম ।

০৫ । তদন্তের তারিখ এবং তদন্তকারীর নাম



স্টারলিং এ্যাপারেন্স লিঃ

বেরন, ইয়ারপুর ইউনিয়ন, আশুলিয়া, সাভার, ঢাকা।

- ০৬। তদন্তের পদ্ধতি, তদন্ত রিপোর্ট।
- ০৭। সিদ্ধান্ত দানের তারিখ এবং সিদ্ধান্ত প্রদানকারীর নাম।
- ০৮। আরোপিত শাস্তি এবং আরোপণের তারিখ।
- ০৯। শাস্তি প্রাপ্ত ব্যক্তিকে শাস্তির রায় জানানোর তারিখ।
- ১০। অভিযোগকারীকে তদন্ত রিপোর্ট অনুযায়ী গৃহীত সিদ্ধান্ত জানানো হবে এবং স্বাক্ষর করণের মাধ্যমে নথিভুক্ত করা হবে।

শাস্তির বিবরণ :

কারখানায় কর্মরত কোন কর্মচারী যদি হয়রানী বা উৎপীড়নের সাথে জড়িত থাকে তাহলে তাকে তাৎক্ষণিকভাবে চাকুরীচ্যুত বা তাৎক্ষণিক শাস্তিমূলক বদলী বা স্ব-পদ হতে নীচের পদে নামিয়ে দেয়া হবে তাছাড়াও অবস্থান্তরে নিলিখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করা যেতে পারে:-

- ০১। শাস্তিমূলক বা শাস্তিমূলক বদলী অবস্থায় কোন ব্যক্তি যদি ৬০ দিনের মধ্যে একই ঘটনার পুনরাবৃত্তি ঘটায় তাহলে তাকে তাৎক্ষণিকভাবে চাকুরী হতে বহিষ্কার করা হবে।
- ০২। হয়রানী বা উৎপীড়নমূলক কর্মকাণ্ডের সাথে জড়িত ব্যক্তিকে অবশ্যই নিপীড়িত ব্যক্তির নিকট ক্ষমা প্রার্থনা করতে হবে।
- ০৩। এই ধরনের কর্মকাণ্ডের সাথে জড়িত ব্যক্তির আচরণ শুদ্ধিকরণের ব্যবস্থা নেয়া হবে। যেমন- স্থানীয় সংস্কৃতির প্রশিক্ষণ, দ্বন্দ্ব সমাধানের প্রশিক্ষণ বা যথোপযুক্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করা হবে।
- ০৪। ভীতি প্রদর্শনের ঘটনা না ঘটানোর জন্য দোষী ব্যক্তিকে অন্য সেকশনে বদলী করা যেতে পারে।
- ০৫। প্রয়োজন হলে দোষী ব্যক্তিকে স্থানীয় আইন প্রয়োগকারী সংস্থার হাতে তুলে দেওয়া যেতে পারে।
- ০৬। প্রয়োজনে এসব ক্ষেত্রে স্থানীয় আইন অনুসরণ করা হবে।

অভিযোগ ও শাস্তি সংক্রান্ত যাবতীয় রিপোর্ট সব সময়ই তৈরী রাখতে হবে যাতে করে প্রয়োজনের সময় তা সহজেই পাওয়া যায়।

এছাড়াও এ বিষয়ে কারখানার সুপারভাইজর, ডাক্তার, নার্স ও নিরাপত্তা প্রহরী, শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে।

উল্লেখ্য যে, হয়রানী ও উৎপীড়নের ঘটনা যদি বারবার সংঘটিত হতে থাকে সে ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষকে হয়রানী প্রতিরোধে বিরাজমান নীতিমালাতে পরিবর্তন এনে থাকে হবে।